

## **DEMOCRATIC POLICING DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN KOLABORASI (Studi Kasus Sengketa Tanah di Karisidenan Madiun)**

**I Made Agus Prasatya**

Mahasiswa Program Doktor Ilmu Administrasi Publik, FIA-UB

**Romy Hermawan**

Dosen Program Doktor Ilmu Administrasi Publik, FIA-UB

### **Abstrak**

Reformasi lembaga kepolisian merupakan agenda yang penting untuk membangun masyarakat yang aman, tertib, dan damai. Paper ini bersifat preskriptif dalam pendekatannya dan menganalisis beberapa hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan pembentukan lembaga kepolisian baru atau mereformasi lembaga yang sudah ada sebelumnya. Kami berupaya memperkenalkan IP4T-P di Kabupaten Madiun sebagai *pilot program/project* bagi penyelesaian kasus dan/atau sengketa tanah di Indonesia.

**Kata Kunci:** *democratic policing*, manajemen kolaborasi, sengketa tanah

### **Abstract**

*Reform of police institutions is an important agenda for building a safe, orderly and peaceful society. This paper is prescriptive in its approach and analyzes several things that can influence the success of the formation of a new police institution or reform of existing institutions. We are trying to introduce IP4T-P in Madiun district as pilot program/project to resolve land cases and/or disputes in Indonesia.*

**Keywords:** *democratic policing*, collaboration management, land disputes

### **Pendahuluan**

Keberhasilan polisi selalu diawali dengan fondasi yang kuat, yaitu kepercayaan masyarakat yang dilayaninya. Maka dalam implementasinya pun, kemudian selalu diupayakan agar program-program Polri diselaraskan dengan masyarakat, dengan harapan dapat memberikan *impact* langsung terhadap upaya membangun kepercayaan. Polmas sebagai *community policing* ala Indonesia pun dibangun dengan pemahaman filosofi, bahwa keberhasilan penyelenggaraan pemolisian akan sangat tergantung pada bagaimana masyarakat memberikan respons melalui pemberdayaan dan keterlibatan publik, yang sering diidentifikasi sebagai bentuk partisipasi masyarakat. Merujuk pada hal tersebut maka konsepnya adalah, pemolisian akan lebih efektif, dengan mengalihkan pendekatan konvensional ke pendekatan modern, dengan menekankan upaya pemecahan masalah yang terkait dengan kejahatan dan ketidaktertiban secara proaktif bersama-sama dengan masyarakat (Hutagalung, 2017:268).

Paper ini menyajikan konsep seputar *democratic policing*, dan manajemen kolaborasi, yang kemudian disertai dengan studi kasus IP4T-P, dan tantangan ke depannya. *Democratic policing* di sini mempresentasikan dasar pemikiran dan posisinya dalam konteks reformasi

polisi; manajemen kolaborasi mengelaborasi perspektif konseptual dan berbagai komponen dalam modelnya. Selanjutnya, studi kasus IP4T-P di Madiun sebagai pembelajaran (dari pengalaman), dan berbagai tantangan yang mungkin dihadapi oleh institusi kepolisian.

### ***Democratic Policing***

Landasan *democratic policing* terdapat pada kehadiran polisi sebagai penegak hukum dan polisi sebagai institusi sipil masyarakat. Pertama, Kehadiran polisi sebagai penegak hukum (*law enforcement official*) memiliki ciri-ciri, antara lain: kontrol hukum, skenario cenderung represif, berbasis teori hukum positif, bersifat 'teurapeutik'. Pada penggolongan ini, Polisi ingin memperkuat dirinya, baik melalui penguatan personel maupun peralatan, demi mengontrol masyarakat secara efektif. Penggunaan hukum sangat dikedepankan, dengan polisi sebagai mobilisatornya. Kedua, teori dan konsep yang lebih modern, yang kontradiktif dengan golongan pertama, dimana Polisi ingin membagi beban pemolisian kepada warga masyarakat melalui kemitraan dengan memiliki ciri-ciri: kontrol oleh warga masyarakat (*self help*), skenario pemolisian yang humanistic, berbasis teori altruisme, bersifat konsilitori (*conciliatory*). Dalam hal ini justru Polisi ingin membatasi diri dalam melakukan kontrol terhadap masyarakat, dan mendorong warga masyarakat untuk mampu menjaga dan menertibkan diri sendiri (Hutagalung, 2017:261).

Sehubungan dengan itu, reformasi polisi yang ideal harus mengacu pada 3 (tiga) orientasi utama, yaitu Pertama, prinsip demokrasi, Kedua, *rule of law*; dan Ketiga, hak asasi manusia. Prinsip *democratic oversight* menegaskan bahwa dalam menjalankan peran dan fungsinya, polisi harus menjunjung tinggi prinsip transparansi, akuntabilitas, responsif, kontrol institusi demokratik yang merupakan representasi kepentingan publik, dan membuka partisipasi masyarakat luas. Dalam konteks *democratic policing* paling tidak terdiri dari 5 (lima) pilar yang saling bergantung, yaitu: pertama, kontrol internal institusi keamanan (kepolisian) bersangkutan; kedua, kontrol pemerintah/eksekutif; ketiga, pengawasan parlemen; *judicial review* dan kelima, pengawasan masyarakat sipil (*civil society oversight*). Oleh karena itu, *democratic policing* mengandaikan adanya suatu sistem akuntabilitas polisi berlapis dengan melibatkan aktor-aktor yang beragam (eksekutif, legislatif, yudikatif, komisi-komisi formal independen, media, dan organisasi masyarakat sipil lainnya) sebagai komplemen dari mekanisme internal kepolisian (Hutagalung, 2017:263-264).

### **Manajemen Kolaborasi**

Dalam beberapa dekade kolaborasi antar-lembaga di sektor publik yang terbukti membawa hal positif dalam masyarakat yang kompleks, namun tetapi kadang secara konseptual sulit dipahami. Permasalahan kolaborasi antar lembaga terus muncul dan pemerintah biasanya antusias untuk menyelesaikannya. Ini terutama terjadi di lembaga-lembaga pemerintah dan non pemerintah di Indonesia, di mana pasca reformasi 1998, secara ideologis ingin membuang penekanan administrasi sebelumnya atas hegemoni Rezim Suharto. Jadi, saat ini "Kolaborasi" atau 'Kemitraan', sebagaimana yang diinginkan oleh Pemerintah merupakan alternatif yang ideal.

Alasan utama artikel ini mengangkat salah satu isu manajemen kolaborasi karena terbukti bahwa model kolaborasi yang telah ada selalu memunculkan kegagalan dalam mengembangkan perumusan kebijakan berbasis data dan fakta. Kalau dilihat model

kolaborasi selama ini dapat diistilahkan model interaksi '*optimistic*' (Challis et al. 1988) atau bahkan '*naive*' (Booth 1988). Hal ini memiliki dua elemen kunci yaitu praduga masing-masing rasionalitasnya dan altruisme. Anggapan rasionalitas adalah keyakinan bahwa organisasi akan berkolaborasi di mana dapat ditunjukkan bahwa mereka dapat mencapai tujuan yang sama lebih efisien dengan bekerja bersama daripada secara terpisah. Sementara itu anggapan altruisme adalah keyakinan bahwa organisasi akan benar-benar berkolaborasi untuk kebaikan komunitas yang mereka layani. Oleh karena itu ada asumsi bahwa konsensus berdasarkan tujuan akan dapat dicapai walaupun organisasinya terpisah.

Reservasi tentang kelayakan asumsi ini (Wistow dan Whittingham 1988; Webb 1991) telah menyebabkan minat para akademisi dalam memandang cara-cara alternatif model hubungan antar-lembaga, tetapi yang ada sekarang hanya untuk mempengaruhi pendekatan formal. Para akademisi kadang terbatas pada disiplin akademis tertentu, khususnya sosiologi, kebijakan sosial, filsafat, administrasi dan manajemen publik. Salah satu implikasinya adalah relatif sedikit usaha yang dilakukan untuk menarik sumber-sumber ini untuk mengartikulasikan model antaragensi untuk berkolaborasi secara 'realistis'. Keduanya mencerminkan kompleksitas penelitian dan teori, dan berusaha mengembangkan kerangka di mana keharusan kolaboratif mungkin sangat membantu.

Artikel ini mengambil posisi normatif bahwa kolaborasi umumnya merupakan 'hal baik', sikap yang konsistendengan sejarah kolaborasi yang agak panjang dalam teori organisasi dan administrasi publik (Kagan dan Neville 1993). Jelas ada juga variabel lain yang penting dalam mengamankan pelayanan publik berkualitas tinggi, dan kerja bersama yang efektif tidak dapat mengeliminasi maladministrasi. Pertanyaan utama kami berusaha adalah 'Bagaimana meningkatkan kolaborasi antar lembaga dalam menyelesaikan konflik?'

### **Kerangka Teoritis Manajemen Kolaborasi**

Secara terminologi dalam penulisan artikel akan menggunakan istilah 'kolaborasi' dan 'koordinasi' yang digunakan secara bergantian. Kerangka kerja kami mengidentifikasi sepuluh tahap kerja sama kolaboratif. Gagasan tentang 'tahapan' kolaboratif menyiratkan aktivitas berurutan yang terjadi melalui badan-badan mana yang harus melakukan kemajuan dengan aturan yang harus dipatuhi. Beberapa kemungkinan telah membuat banyak kemajuan di kemudian hari dari tahap sebelumnya, atau ditemukan keberhasilan yang telah diperoleh pada tahap tertentu. Proses ini mungkin perlu upaya berulang bahkan mulai, dan sesudahnya cenderung menjadi kumulatif, bukan hanya berurutan, dengan elemen pembelajaran yang telah dilakukan. Untuk alasan ini kami lebih suka melihat 'komponen' daripada 'tahapan'. Dengan kesimpulan, pencarian 'teori besar' keberhasilan kolaboratif tidak sepenuhnya mencapai tujuan yang diharapkan.

Bagi para analis yang tertarik pada teori dan praktik perubahan, tugasnya adalah mengidentifikasi variasi dan campuran penyebab perubahan, dan untuk mengeksplorasi waktu beberapa kondisi dan konteks di mana campuran ini terjadi. Pettigrew dkk (1992: 269) mengidentifikasi sepuluh komponennya model kolaboratif dimana dihasilkan dari pencarian literatur umum tentang kolaborasi yang dilakukan oleh penulis sebagai bagian dari baru-baru ini proyek penelitian ke dalam kolaborasi antarlembaga merujuk pada model dalam pelayanan kesehatan oleh Departemen Kesehatan, Divisi Nuffield Institute for Health di

University of Leeds di Inggris (Hudson dkk. 1997). Pettigrew dkk (1992: 269) mengidentifikasi 10 (sepuluh) komponennya model kolaboratif, yaitu:

a. **Faktor kontekstual: harapan dan kendala.**

Adanya beberapa fakta munculnya kesulitan yang terkait dengan fragmentasi pendekatan untuk pemberian pelayanan kepada masyarakat, dan hal ini telah menyebabkan manajemen kolaborasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan, bahkan menjadi aktivitas terpenting dalam menyelesaikan masalah. Meskipun terdapat beberapa lembaga yang mempunyai pola kerja yang berbeda, akan tetapi dapat disatukan pada tujuan yang sama.

b. **Pengakuan untuk berkolaborasi.**

Fokus dari komponen pertama adalah tantangan fragmentasi dan keuntungan kolaborasi. Munculnya konflik sederhana antara dua kekuatan (lembaga). Meskipun komponen kedua ini berkaitan dengan mengenali dan memperkuat kebutuhan untuk berkolaborasi. Komponen ini memberikan pengakuan pada tiga hal: konflik sebagai kehadiran abadi; kolaborasi sebagai konsep yang mungkin bermasalah; dan kebutuhan untuk mengidentifikasi wilayah bebas dan interdependensi.

c. **Identifikasi untuk kolaborasi.**

Komponen kedua mengeksplorasi beberapa ketegangan di sekitar konflik dan keharusan kolaboratif, dan mengangkat masalah tentang bagaimana keduanya dapat direkonsiliasi. Kolaborasi sebagai alat kebijakan biasanya didasarkan pada asumsi altruistik tentang perilaku individu dan atau organisasional yang cenderung tidak realistis. Teori konflik, di sisi lain, dimulai dengan apa yang tampaknya menjadi pertukaran yang saling menguntungkan, tetapi kemudian menemukan unsur-unsur paksaan dan eksploitasi yang tampil sebagai normatif hanya karena yang tertindas dan dieksploitasi tidak memiliki kekuatan untuk melawan mereka (Rex, 1982). Salah satu cara untuk merekonsiliasi ini adalah dengan menyarankan mereka berlaku dalam situasi yang berbeda bahwa ada beberapa situasi yang teratur dan stabil di mana kolaborasi dapat disesuaikan, dan lainnya yang penuh konflik dan ketidakstabilan. Pendekatan semacam itu memungkiri kenyataan bahwa kerjasama dan konflik bisa terjadi hidup berdampingan dalam hubungan antar-organisasi, dan akhirnya dapat menyelesaikan masalah bersama. Ini menunjukkan kebutuhan untuk mencari kerangka kerja analitis yang dapat menjelaskan posisi ini.

d. **Penilaian kapasitas kolaboratif.**

Gagasan kapasitas kolaboratif mengacu pada tingkat aktivitas atau tingkat perubahan hubungan kolaboratif dapat bertahan tanpa merasaterancam dalam hubungan itu. Rasa aman ini mencakup tidak hanya sumber daya yang riil dan merupakan pusat dari upaya kolaboratif, tetapi hal-hal yang kurang jelas seperti adanya persepsi dieliminasi hak otonomi dan perubahan. Tuntutan dapat diakomodir pada ambang batas kapasitas: perkiraan yang relatif rendah dapat berarti upaya kolaboratif yang berkomitmen terbatas pada tugas-tugas marjinal, sementara perkiraan yang relatif tinggi dapat mengarah pada harapan yang tidak realistis tentang apa yang dapat dicapai dan dalam waktu tertentu. Penilaian atas apa yang bisa dicapai perlu memperhitungkan faktor kewilayahan, baik lokal maupun nasional, dan mungkin sulit untuk membuat akurat. Dalam keadaan seperti

itu akan ada tingkat pola '*learning by doing*', sebagai hubungan dan pendekatan baru berkembang.

e. **Artikulasi arti yang jelas dari tujuan kolaboratif.**

Sebagian besar pendekatan untuk kolaborasi akan menerima begitu saja secara eksplisit darivisi bersama sebagai prasyarat untuk kesuksesan tujuan bersama. Dalam ulasan Mattesich dan Monsey (1992) menyatakan bahwa mitra yang bekerja sama harus memiliki hal yang samavisi, bersama dengan misi, tujuan, dan strategi yang disepakati dengan jelas yang ditunjukkan bahwa visi bersama ini mungkin ada di awal atau berkembang sebagai hasil kerja bersama. Mereka juga menekankan bahwa tujuan dan sasaran harus jelas bagi semua mitra, dan secara realistis mampu mencapai tujuan. Kadang kala munculnya ketidakkejelasan visi atau kemampuan pencapaian tujuan akan mengurangi antusiasme kolaborasi.

f. **Membangun kepercayaan sebagai prinsip perilaku.**

Membangun kepercayaan antar lembaga dapat diidentifikasi sebagai kolaborasi adalah hal yang sangat penting, karena bukan hal yang mustahil runtuhnya kepercayaan itu ketika melakukan kerja bersama sehingga muncul sebaliknya ketidakpercayaan sebagai penghalang utama. Hal yang diperlukan adalah kepercayaan yang cukup untuk memulai kerja sama, dan secara efisien hasil yang sukses untuk memperkuat sikap percaya dan mendukung lebih substansial untuk melanjutkan kegiatan kolaboratif berikutnya. Seiring waktu, ini harus mengarah pada apa yang dikatakan Cropper (1995), istilah keberlanjutan kolaboratif dan kualitas perilaku yang berkonotasi konsistensi di masa depan, kontinuitas dan kelangsungan hidup. Namun, ada hal yang kontras di dalam praktek kolobarasi di lapangan antar lembaga dimana terkadang kurangnya pemahaman terhadap konsep kerjasama.

g. **Memastikan kepemilikan bersama dalam organisasi yang besar.**

Kolaborasi antar lembaga adalah suatu kebutuhan, akan tetapi ada keterbatasan dalam mengelolanya dimana ada hirarki pimpinan dari atas ke bawah. Strategi yang dikembangkan dengan baik untuk kolaborasi adalah menghitung kapasitas hubungan dari aspek aktivitas makro dan mikro.

h. **Memupuk hubungan yang rapuh.**

Dalam studi tentang pengaturan manajemen antar-lembaga dalam pelayanan masyarakat, Hardy dkk (1992) menekankan kerentanan monitoring kerja bersama. Misalnya, bentuk organisasi, model kerja internal da eksternal, batasan organisasi, beberapa lembaga menganggap sebagai hal baru dan tidak konvensional sehingga membentuk ketidaknyamanan administratif atau bahkan ancaman terhadap *status quo*. Dan mereka mungkin membuktikan menjadi terlalu tergantung pada rasa saling percaya. Selanjutnya, studi ini menyatakan sesuai dengan kebutuhan untuk mencoba mengatasi atau meminimalkan kerentanan, dan mengidentifikasi empat 'kunci penting' yaitu, kejelasan tujuan, komitmen dan kepemilikan bersama, pengaturan manajemen yang kuat, serta pembelajaran organisasi yang efektif.

i. **Pemilihan hubungan kolaboratif yang sesuai.**

Tingkat kolaborasi yang berbeda diperlukan untuk tujuan yang berbeda. Nocon (1994) melihat sebuah kontinum dari kolaborasi yang mencakup tiga opsi yang luas. Pertama, jaringan, melibatkan sistem yang terstruktur atau tidak terstruktur, namun tidak spesifik

pada harapan atau komitmen untuk bekerja bersama. Penggunaan berbeda dari istilah 'jaringan' biasa digunakan dalam ilmu sosial dan yang akan dirujuk di komponen terakhir kami. Kedua, kerja koalisi ini awalnya mungkin hanya melibatkan *sharing* informasi, tetapi bisa berkembang menjadi pemisahan yang sesuai dengan rencana pelayanan, rencana strategis bersama, bersama-sama merencanakan kerja dan bersama-sama menerapkannya. Dan akhirnya, model kesatuan, dengan mengintegrasikan sumber daya untuk melakukan pelayanan menjadu satu tujuan.

j. **Pemilihan jalur.**

Komponen sebelumnya dari kerangka ini telah terkonsentrasi pada strategi kolaborasi dan taktik kolaboratif, daripada pada jalur kolaboratif. Literatur ilmu sosial mengidentifikasi tiga jalur tersebut, dan tidak satu pun dari mereka yang eksklusif yaitu pasar, hierarki dan jaringan. Dan masing-masing memiliki penerapan umum yang melampaui geografis, ruang tertentu atau perintah sementara (Frances et al. 1991). Namun, meski belum tentu eksklusif, beberapa komponen kerangka kerja tidak akan mudah *overlap* dengan semua jalurnya. Secara khusus, apabila diperhatikan tingkat perencanaan cenderung akan lebih kompatibel dengan hierarki dan model jaringan, daripada dengan pasar.

### **Studi Kasus IP4T-P: Belajar dari Pengalaman**

Sengketa maupun konflik pertanahan secara substansi terjadi perbedaan atau perselisihan antara dua pihak atau lebih terhadap sumberdaya tanah. Berdasarkan dimensi dampak, konflik memiliki dampak yang lebih luas bila dibandingkan dengan istilah sengketa. Konflik pertanahan yang sudah dan sedang berlangsung dan mungkin tetap akan berlangsung jika tidak dicarikan solusi yang objektif.

Adapun faktor yang menyebabkan timbulnya sengketa tanah antara lain (Mudjiono dalam Alting, 2013:269): Pertama, peraturan yang belum lengkap; kedua, ketidaksesuaian peraturan; ketiga, pejabat pertanahan yang kurang tanggap terhadap kebutuhan dan jumlah tanah yang tersedia; keempat, data yang kurang akurat dan kurang lengkap; kelima, data tanah yang keliru; keenam, keterbatasan sumber daya manusia yang bertugas menyelesaikan sengketa tanah; ketujuh, transaksi tanah yang keliru; dan kedelapan, adanya penyelesaian dari instansi lain, sehingga terjadi tumpang tindih kewenangan.

Karenanya, perlu solusi konstruktif dalam penyelesaiannya. Dalam konteks ini hal ini sekaligus juga dapat memperkuat posisi reformasi institusional kepolisian dan mengembangkan kapasitas petugas sebagai pembelajaran dalam menghadapi kasus sengketa tanah, mafia tanah, maupun kasus yang sejenis.

Sehubungan dengan itu, kepolisian daerah mencoba menginisiasi pembentukan 'Inventarisasi Penguasaan, Pemilikan, Penggunaan dan Pemanfaatan Tanah Partisipatif', yang disingkat dengan IP4T-P. Hal ini merupakan terobosan (baru) dan pertama yang diaplikasikan di Indonesia sebagai solusi untuk mencegah mafia tanah, tindak mafia tanah, dan terdapat proses dan mekanisme kolaborasi antar aktor yang terlibat di dalamnya. Pengalaman untuk mewujudkan *democratic policing* dalam perspektif manajemen kolaborasi ini yang hanya ada di Kabupaten Madiun.

IP4T-P ini berupaya mengakselerasi cita ke-5 dari Nawacita Pemerintah, yaitu mendorong *land reform* dan program kepemilikan tanah, yang melibatkan 3 (tiga) pilar desa

dalam membantu pengumpulan data pertanahan dan memeriksa berkas permohonan pendaftaran tanah. Nota kerjasama (MoU) IP4T-P ini ditandatangani pada tanggal 6 November 2017 antara Bupati Madiun, Kapolres Madiun, Kapolres Madiun Kota, Kodim Madiun, Kejaksaan Negeri Kabupaten Madiun, dan Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun.

Adapun 3 (tiga) pilar yang dimaksud terdiri atas Kepala Desa cq Kamituwo, Bhabinkamtibmas, dan Babinsa. Tentunya ketiga pilar tersebut harus saling berkolaborasi dalam tugas-kegiatannya. Bhabinkamtibmas sendiri merupakan unsur Polisi yang mengemban tugas Pemolisian Masyarakat (Polmas) di desa. Pelibatangannya dalam hal membantu pengumpulan data dan pendaftaran tanah untuk meminimalkan potensi sengketa, konflik, dan perkara pertanahan yang serupa, serta meningkatkan kualitas dari dokumen (pertanahan) yang dihasilkan.

### **Tantangan ke Depan**

Ketika mencoba untuk mereformasi organisasi kepolisian, lembaga penegak hukum dihadapkan dengan beberapa tantangan, terutama ketika reformasi mereka bertepatan dengan upaya menuju demokratisasi. Tantangan pertama adalah partisipasi; di sini publik diharapkan untuk berpartisipasi dalam kepolisian komunitas mereka. Diharapkan bahwa mereka akan bekerja dengan polisi dalam menanggulangi kejahatan dan menjaga ketertiban. Lembaga kepolisian di bawah ide demokrasi diharapkan akan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Diharapkan bahwa polisi akan menanggapi panggilan bantuan, memberikan informasi dan panduan untuk permintaan tentang komunitas, melakukan penyelidikan, dan dapat membantu memecahkan masalah sosial masyarakat. Ini mengarah pada pembagian informasi, transparansi, dan akuntabilitas. Masyarakat mengharapkan untuk diberitahu tentang perubahan dalam organisasi.

Tantangan lain dari kepolisian demokratis adalah distribusi kekuasaan. Distribusi kekuasaan sangat penting karena distribusi kekuasaan adalah barometer untuk perubahan. Gagasan tentang ganti rugi juga merupakan nilai penting dari kepolisian demokratis karena ini merupakan indikasi bahwa badan tersebut responsif terhadap kebutuhan dan kekhawatiran warga. Penyampaian layanan yang efektif adalah nilai lain yang penting bagi kepolisian demokratis. Publik akan mengharapkan polisi untuk menunjukkan bahwa mereka benar-benar melakukan pekerjaan polisi yang bermakna.

Tantangan berikutnya dari kepolisian demokratis adalah keadilan. Publik mengharapkan polisi adil dalam tugas kepolisian mereka. Sekali lagi, aturan hukum mensyaratkan bahwa penegakan hukuman untuk kejahatan terhadap negara didistribusikan secara merata, terlepas dari profil sosial, ekonomi atau etnis. Masalah ekuitas menimbulkan masalah serius karena rakyat dan elit sering memegang pandangan yang berlawanan. Demokrasi biasanya dipandang sebagai solusi jangka panjang untuk mencegah konflik. Peran polisi dalam masyarakat manapun adalah untuk menegakkan baik hukum dan semangat hukum.

Selanjutnya, pentingnya persepsi publik adalah kunci keberhasilan polisi. Dapatkah polisi mengatasi masa lalu negatif mereka? Jawaban atas pertanyaan seperti itu saat ini adalah tidak. terutama jika polisi tidak dapat menemukan cara yang lebih baik untuk berkomunikasi dengan publik. Komunikasi kepada publik peran polisi dan peran program-program reformasi publik adalah penting untuk mengembangkan program-program yang sukses dan

mendapatkan legitimasi dari masyarakat. Polisi harus membuktikan kepada penduduk bahwa mereka dapat dipercaya dan sah dalam menegakkan supremasi hukum. Pendekatan-pendekatan ini adalah langkah pertama dalam mencapai hubungan saling percaya, membangun komunitas yang stabil, menutup kesenjangan jarak sosial antara polisi dan masyarakat. dan membangun legitimasi (Jackson dalam Jackson, 2001:569).

## Penutup

Peran Polri sebagai penegak hukum dalam era demokratis menurut Hutagalung (2017:268) bermakna bahwa upaya penegakan hukum tidak hanya bersifat memaksa atau represif tetapi sensitif terhadap asas keadilan dan kemanusiaan. Di samping itu, status dan kedudukan Polri sebagai institusi sipil mengharuskan lembaga Polri tunduk dan patuh pada aturan-aturan sipil yang berlaku di masyarakat baik pada subjek anggota Polri maupun kelembagaan. Dalam iklim demokrasi landasan dasar konsep pemolisian tidak bisa menghindar dari prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kepolisian. Landasan dasar Hak Asasi Manusia ini digunakan sebagai tolak ukur akuntabilitas.

Praktik IP4T-P untuk penyelesaian kasus tanah di Madiun sekiranya dapat menjadi pembelajaran (kolektif) melalui pengalamannya. Hal ini merupakan *test case* untuk menjawab berbagai tantangan institusi kepolisian dan sumberdaya manusia di dalamnya yang dituntut semakin profesional dan reformis. Dengan demikian, maka harapannya institusi ini akan memperoleh legitimasi yang semakin kuat dan citra yang lebih baik di mata masyarakat.

## Daftar Pustaka

- Alting, Husen. 2013. "Konflik penguasaan tanah di Maluku Utara: rakyat *versus* penguasa dan pengusaha." *Jurnal Dinamika Hukum Vol. 13 No. 2 Mei 2013* (p. 266-282).
- Beetham, D. (1987) *Bureaucracy*, Open University Press: Milton Keynes.
- Challis, L., Fuller, S., Henwood, M., Klein, R., Plowden, W., Webb, A., Whittirigham, P. And Wistow, G. (1988) *Joint Approaches Social Policy: Rationality and Practice*, Cambridge University Press: Cambridge.
- Cropper, S. (1995) 'Collaborative Working and the Issue of Sustainability~' in C. Huxham (ed.) *Creating Collaborative Advantage*. Sage: London.
- Gambetta, D. (1988) 'Can We Trust?' in D. Gambetta (ed.) *Blackwell*: Oxford.
- Hutagalung, Reynold E.P.2017."Democratic policing manivestasi independensi Polri dan implementasi perubahan lingkungan strategis di era demokrasi." *Jurnal Keamanan Nasional Vol. 3 No. 2 November 2017* (p. 253-269).
- Jackson, Arrick. 2001. "Policing after ethnic conflict: culture, democratic policing, politics, and the public." *Policing, 2001, 24, 4* (p. 563-584).
- Karnavian, Tito dan Sulityo, Hermawan. (2017) *Democratic Policing*, Gramedia.
- Hardy, B., Turrell, A. And Wistow, G. (1992) *Innovations in Community Care Management*, Avebury: Aldershot.
- Hudson, B. (1987) 'Collaboration in Social Welfare: A Framework for Analysis'. *Policy and Politicc*, 15:3 pp 175-82. - (1993) 'Michael Lipsky and Street-Level Bureaucracy: A Neglected Perspective' in M. Hill (ed.)
- The Policy Process: A Reader. Harvester Wheatsheaf: Hertfordshire.



- Hudson, B., Hardy, B., Henwood, M. And Wistow, G. (1997) *Inter-Agency Collaboration: Draft Final Report*, Nuffield Institute for Health: University of Leeds.
- Nocon, A. (1994) *Collaboration in Community Care in the 1990s*, Business Education Publishers: Sunderland.
- Pettigrew, A., Ferlie, E. And McKee, L. (1992) *Shaping Strategic Change*, Sage: London.
- Rex, J. (1982) *Social Conject: A Conceptual and Theoretical Analysis*, Longman: London.
- Webb, A. (1991) 'Coordination: A Problem in Public Sector Management'. *Policy and Politics*, 19:4 pp229-41.
- Weiss, J. A. (1981) 'Substance and Symbol in Administrative Reform: The Case of Human Services Coordination'. *Policy Analysis* 7: 1 pp2 147.
- Wistow, G. (1982) 'Collaboration Between Health and Local Authorities: Why is it Necessary?'. *Journal of Social Policy and Administration*, 16: 1 pp44-62.
- Wistow, G. And Hardy, B. (1996) 'Balancing the collaborative and competitive imperatives', paper given at the European Health Management Association Conference, University of Leeds, Nuffield Institute for Health.
- Wistow, G. And Whittingham, P. (1988) 'Policy and Research into Practice' in D. Stockford (ed.) *Integrating & Provision: Practical Perspectives*. Longman: London.
- Wistow, G., Knapp, M., Hardy, B., Forder, J., Kendall, J. And Manning, R. (1996) *Social Care Markets: Problem and Prospects*, Open University Press: Buckingham.